

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
DE PUERTO RICO
(Patrono)

y

HERMANDAD EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO (HEO)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-809

SOBRE: SUSPENSIÓN (FALTA DE
RESPETO) - EVELYN OCASIO
MARTÍNEZ

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 11 de junio de 2013. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el mismo día.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la **Autoridad de los Puertos de Puerto Rico**, en adelante "la Autoridad" o "el Patrono": el Lcdo. Carmelo Guzmán Geigel, asesor legal y portavoz; y el Sr. Juan Marrero Ortiz, supervisor de Rescate Aéreo y testigo. Por la **Hermandad Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de P.R. (HEO)**, en lo sucesivo "la Unión" o "la HEO": el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; y el Sr. Julio Narváez Vélez, vicepresidente Aviación. La Querellante en este caso, no compareció a la audiencia debidamente citada.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contra interrogar y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

Al inicio de los procedimientos de rigor el portavoz del Patrono, licenciado Guzmán, solicitó que se desestimara la presente querella, aduciendo que la Querellante no tenía interés en el caso, ya que la misma no se encontraba presente en sala.

Por su parte, el portavoz de la Unión, licenciado Cartagena, expresó que se oponía a la desestimación de la querella por la incomparecencia de la Querellante a la audiencia de arbitraje. Sostuvo que el presente caso es uno disciplinario, por lo que le correspondía el peso de la prueba al Patrono y que la presencia de la Querellante en sala no era necesaria.

En respuesta a la alegación del Patrono en el presente caso, determinamos que el mismo no sería desestimado y que la audiencia se llevaría a cabo como estaba programada y se le indicó al representante del Patrono que las partes en las relaciones obrero-patronales son la Unión y el Patrono. Lo anterior está avalado por amplia jurisprudencia, tanto local como la jurisdicción federal, la norma en ese sentido es clara.¹

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Ábitro determine si la suspensión de 10 días impuesta a la querellante, Evelyn Ocasio Martínez, se

¹ Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258 (1961); Costelli v. Douglas Aircraft Co., 752 F. 2d. 1480 (9th cir. 1985); Valentín v. United States Postal Services, 787 F. 2d. 748 (1st cir. 1986); Blake v. U.S.M. Corp., 94 L.P.R.M. 2509 (DNH 1977)

justifica o no a la luz de la evidencia sometida, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTICULO II DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la unión o sus miembros, ni para actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

...

ARTICULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIA

El término "controversia" comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surjan en cualquier unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querrela se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismo creados por ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. La Autoridad y la Hermandad acuerdan que los asuntos de carácter controversial se

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007 (prorrogado entre las partes).

dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las dos (2) etapas siguientes:

Sección 1: PRIMERA ETAPA - FASE ADMINISTRATIVA

...

Sección 2: SEGUNTA ETAPA - ARBITRAJE

...

Sección 4: En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continua con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Evelyn Ocasio Martínez, querellante, trabaja para la Autoridad de los Puertos, en el Área de Rescate Aéreo, en el Aeropuerto Mercedita en Ponce. Ésta se desempeña como Especialista en Operaciones Aeroportuarias I.
2. El 17 de mayo de 2010, mientras el supervisor Marrero se encontraba reunido con la Querellante y el Sr. José M. Acaba, para discutir un incidente surgido entre los empleados, por una llamada telefónica, se suscitó una discusión entre éstos. En la discusión, el señor Acaba le pidió a la Querellante que lo respetara como hombre, a lo que la señora Ocasio le increpó, en varias ocasiones, al señor Acaba: "tú lo que eres una nena". [Sic.]
3. El Sr. Juan M. Marrero Ortiz, es el supervisor inmediato de la Querellante.
4. El Sr. José M. Acaba se desempeña como Especialista en Operaciones Aeroportuarias II, y es compañero de trabajo de la Querellante.

5. Ambos empleados salieron de la oficina del supervisor, mientras en el pasillo la Querellante le repetía al señor Acaba: "eres una nena", y él le exigía respeto.
6. El supervisor le solicitó a ambos empleados que se tranquilizaran y que dejaran de discutir en el pasillo, a lo que la Querellante hizo caso omiso.
7. El 24 de mayo de 2010, el supervisor Marrero redactó un informe, dirigido al Sr. José A. Riollano Irizarry, Gerente Interino del Aeropuerto Mercedita, informando sobre el incidente antes mencionado para que éste tomara la acción correspondiente.
8. El 10 de agosto de 2010, el Sr. Alberto R. Escudero Morales, Director Ejecutivo de la Autoridad, mediante carta a la Querellante, le notificó que procedía la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días laborables, ya que su expediente disciplinario reflejaba una amonestación verbal³ y una escrita⁴. Los diez (10) días de suspensión serían cumplidos una vez refrendados por el Árbitro.
9. La empleada había sido amonestada verbalmente en el 2007 por abandonar su área de trabajo antes de concluir su jornada; y el 2009 por haber incurrido en insubordinación.
10. La Unión inconforme con la determinación del Patrono radicó el 23 de septiembre de 2010 la presente querrela ante el Foro de Arbitraje.

³ Exhibit Núm. 2 del Patrono.

⁴ Exhibit Núm. 3 del Patrono.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días impuesta a la querellante, Evelyn Ocasio Martínez, estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que se justificaba la suspensión, toda vez que la Querellante había incurrido en una falta de respeto y de consideración hacia su compañero de trabajo, al hacer las expresiones que hizo. Arguyó, además, que la Querellante incurrió en insubordinación al no hacerle caso a su supervisor cuando éste le indicó que desistiera de la discusión con su compañero de trabajo en el pasillo, frente a la oficina de su supervisor. Sostuvo que la Querellante tiene amonestaciones previas, por lo que se justifica la suspensión, según lo establece el Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, alegó que no se justifica la suspensión, ya que se trató de un incidente aislado entre compañeros. Señaló, además, que la medida disciplinaria no guarda proporción con los hechos, que el Patrono no siguió la disciplina progresiva.

Para sustentar sus alegaciones, el Patrono presentó como testigo al señor Marrero. Éste declaró, en síntesis, que el día de los hechos se reunió con la Querellante y el señor Acaba, a petición de este último, por un incidente entre éstos relacionado con una llamada telefónica. Indicó que durante la reunión surgió una discusión entre los empleados cuando el señor Acaba le pidió a la Querellante que lo respetara, a lo que ésta respondió: "tú lo que eres una nena". [Sic.] Que posteriormente salieron de su oficina, mientras en el pasillo la Querellante a pesar de haberle notificado que desistiera

de dicha acción, le repetía, en varias ocasiones: "eres una nena". Finalmente, declaró que preparó un informe, dirigido a su supervisor, el Sr. José A. Riollano Irizarry, Gerente Interino del Aeropuerto, en el cual documentaba el incidente ocurrido entre los empleados.

La Unión, por su parte, sostuvo que la medida disciplinaria no procede, ya que la Autoridad no cumplió con la disciplina progresiva.

Para sustentar su posición la Unión presentó como testigo al Sr. Julio Narvárez Vélez, Vicepresidente Área de Aviación. En síntesis, éste declaró que la medida disciplinaria impuesta por la Autoridad a la Quérellante no se justifica, toda vez que el Patrono no siguió con el procedimiento de disciplina progresiva que establece el Convenio Colectivo. Sostuvo, además, que la medida disciplinaria no guarda proporción con la falta cometida. Señaló que el incidente ocurrido entre la Querellante y el señor Acaba, constituyó un incidente aislado entre compañeros y que fue una discusión que no trascendió a mayores.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, determinamos que la suspensión impuesta a la Querellante estuvo justificada. Veamos.

El Convenio Colectivo que rige la relación obrero-patronal entre las partes, en su Artículo II, supra, le reconoce al Patrono, entre otros, el derecho de administrar su negocio, promulgar las normas de conducta que estime apropiadas y a disciplinar a sus empleados por justa causa.

De otra parte, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias, es el patrono a quien corresponde el peso de la

prueba, debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma.⁵

En el caso de autos, debemos señalar que fue un hecho incontrovertido la discusión que tuvo lugar en la oficina del supervisor Marrero y las palabras que utilizó la Querellante para referirse a su compañero de labores José M. Acaba.

La Unión trato de establecer que el incidente era uno de menor importancia, ya que no “escaló” a mayores y que por tal razón no se debía aplicar la medida disciplinaria a la Querellante. No estamos de acuerdo con la Unión. El buen trato, el respeto hacia los demás y el respeto a la dignidad del ser humano son valores que deben regir las relaciones en todo momento, sobre todo en nuestros lugares de trabajo. Estos son principios básicos para la sana convivencia y el buen y normal funcionamiento de una empresa.

Finalmente, debemos establecer que en el caso de marras, la Autoridad presentó prueba documental preponderante en la que demostró que ha venido cumpliendo con las disposiciones del Convenio Colectivo en cuanto a la disciplina progresiva de la Querellante.⁶ Ésta había sido amonestada verbalmente en el 2007 por abandonar su puesto antes de concluir su jornada de trabajo; y en el 2009 fue amonestada por escrito por haber incurrido en insubordinación. En cuanto a esta evidencia la Unión esgrimió alegaciones de que eran acciones disciplinarias remotas. Sobre este particular, debemos

⁵ Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 DPR 222, 227 (1986); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Pshychiatric, 119 DPR 62, 71 (1987).

⁶ Exhibit Núm. 2 y 3 de la Autoridad.

señalar que sostenemos lo determinado en casos anteriores ante alegaciones similares de esta misma Unión:

El Convenio Colectivo aplicable no establece que las acciones disciplinarias de que es objeto un empleado se borrarán de su expediente luego de transcurrido cierto plazo; por consiguiente, el transcurso del tiempo no desvaneció la relevancia de la amonestación verbal y la amonestación escrita y procede considerar las mismas a fin de determinar de conformidad con la razón de la acción disciplinaria objeto de esta controversia.

Ciertamente, quedó demostrado que la Querellante incurrió en la falta imputada al faltarle el respeto a su compañero de trabajo. También quedó demostrado que en el caso ante nuestra consideración la Autoridad de los Puertos ha venido cumpliendo con la disciplina progresiva establecida en el Convenio Colectivo.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que se justifica la suspensión de empleo y sueldo, de diez (10) días laborables, impuesta a la Sra. Evelyn Ocasio Martínez.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 de agosto de 2013.



LEIXA VÉLEZ RIVERA

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 15 de agosto de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ASTRID ROSARIO ORTIZ
PRESIDENTA
HEO (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSE A CARTAGENA MORALES
EDIF MIDTOWN OFIC 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

SRA ZULMA H SOTO ACEVEDO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO CARMELO GUZMAN GEIGEL
894 AVE MUÑOZ RIVERA STE 210
SAN JUAN PR 00927



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III